

УДК 658.3

Кіндзерська Н. – ст. гр. БМп-41

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

Науковий керівник: старший викладач Гарматюк О.О.

Проблемним аспектом діяльності будь-якого підприємства є його персонал. Оскільки, за своїм змістом трудові ресурси суттєво відрізняються від інших видів ресурсів, то вимагають відповідної уваги. Тому кадровий менеджмент у такій ситуації набуває особливого значення, адже дозволяє реалізувати та узагальнити цілий ряд питань з адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахування чинника особистості у побудові системи роботи з персоналом. В результаті цього, кадровий менеджмент, перетворився в один із основних обов'язків керівників усіх рівнів і напрямків. Управляти людиною набагато важче, ніж верстатом. Тому проблема ефективного управління виробництвом є, перш за все, проблемою ефективної роботи з кадрами.

Тому доцільно виділити такі основні проблеми кадрового менеджменту:

1. Навчання і підвищення кваліфікації працівників. Доцільним тут буде впровадження методу службової ротації, тобто переміщення керівників низових ланок з відділу у відділ на строк від трьох місяців до одного року, що дасть змогу ознайомитися з багатьма аспектами діяльності.

2. Недостатній рівень професійної підготовки працівників кадрових служб, значна частина з яких не має відповідної освіти. На всіх підприємствах слід увести в штатний розпис посаду менеджера по персоналу. Однією із специфічних функцій, яку він виконуватиме, буде надання консультацій лінійним і функціональним керівникам з підбору ефективних методів управління персоналом у різних ситуаціях.

3. Організації відбору і найму персоналу. Підприємству слід створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям.

4. Вивільнення зайнятого персоналу. Оскільки підприємству потрібні такі працівники, які б підтримували заданий темп перетворень, а не всі готові підпорядковуватися вимогам часу, тому керівництво змушене їх звільнити.

5. Повне використання трудового потенціалу працівника. Підприємство повинне залучати робочу силу, трудовий потенціал якої відповідає умовам його діяльності. Найбільш економічним методом є використання функціональної адаптації.

Отже, вважаємо, що основними факторами успіху у вирішенні проблем кадрового менеджменту на підприємствах України можуть бути:

- розробка ефективної кадрової політики;
- поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і мотивації для розвитку здібностей працівників;
- чітка система управління коштами, виділеними на навчання і підвищення кваліфікації, облаштування робочого місця, виплату заробітної плати;
- формування позитивного морально-психологічного клімату в колективі, який забезпечить найповніше використання потенціалу працівників;
- продумана соціальна політика, в першу чергу матеріальне стимулювання персоналу, програми щодо покращення умов праці, відпочинку, пільгове харчування.